

УДК 349.227

**ОТСУТСТВИЕ НА РАБОТЕ В СВЯЗИ С ОТБЫВАНИЕМ  
АДМИНИСТРАТИВНОГО АРЕСТА****Т. В. Ковалёва**

Гомельский государственный университет  
имени Франциска Скорины (Беларусь),  
старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин  
e-mail: iulitt@yandex.ru

***Аннотация.** Рассматриваются вопросы изменения судебной практики при отсутствии работника на работе в случае отбывания административного ареста и применения данного основания увольнения.*

***Ключевые слова:** административный арест, задержание, отсутствие на работе, прекращение трудового договора, прогул, увольнение.*

***Annotation.** The issues of changing judicial practice in the absence of an employee at work in the case of serving an administrative arrest and the application of this reason for dismissal are considered.*

***Keywords:** administrative arrest, detention, absence from work, termination of employment contract, absenteeism, dismissal.*

В соответствии с абз. 3 п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), трудовой договор может быть расторгнут нанимателем в случае отсутствия работника на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей [1].

До введения данного основания на практике не редко возникал вопрос, какие действия вправе совершить наниматель в случае отсутствия работника на работе в связи с административным задержанием или отбыванием наказания в виде административного ареста. Исходя из теории трудового права, большинство ученых отмечали, что такое отсутствие происходит по уважительной причине, в связи с чем прекратить трудовые отношения не представляется возможным. В. Э. Самосейко отмечает, что ранее при задержании и иных формах краткосрочного ограничения свободы работника имел место прогул по уважительным причинам, т. к. задержание, заключение под стражу или административный арест — события, которые не зависят от воли работника. Будучи задержанным, находясь под стражей или под арестом, работник физически не способен исполнять свои трудовые (должностные или функциональные) обязанности, он ограничен в действиях [2].

М. Жариловская указывает, что в случае, если к физическому лицу в качестве меры обеспечения административного процесса было применено административное задержание или постановлением суда в качестве вида

административного взыскания был выбран административный арест, у него имеется прямая обязанность подчиняться законным требованиям судьи, должностного лица органа, ведущего административный процесс, и исполнять постановление о наложении административного взыскания. Таким образом, в случае применения к физическому лицу административного задержания или нахождения его под административным арестом имеется уважительная причина отсутствия работника на работе — наличие у него обязанности исполнения требований законодательства. Также автор подчеркивает, что отсутствие работника на работе и неисполнение им своих трудовых обязанностей не зависят от его воли, желания или нежелания исполнять свои обязанности [3].

Соглашаясь с данными доводами, Л. А. Шершнева считает, что в такой ситуации отсутствие работника на рабочем месте не является прогулом, поскольку наступило по не зависящим от работника причинам [4].

В то же время В. И. Кривой отмечал, что отсутствие на работе в связи с помещением в вытрезвитель является основанием для увольнения за прогул без уважительных причин [5]. Таким образом, и ранее существовала тенденция признавать виновными действия работника, которые в последующем не дали ему возможности приступить к выполнению своих обязанностей.

Еще до внесения изменений в ТК судебная практика по данному вопросу претерпела существенные изменения. Так, Р. И. Филипчик отмечает, что и ранее имели место случаи, когда суд признавал законным решение нанимателя об увольнении работника по причине отсутствия его на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей. Проверя законность и обоснованность решения районного суда, Верховный Суд согласился с решением нанимателя о том, что совершение административного правонарушения было допущено по вине работника, поскольку, совершая умышленно противоправные действия, работник должен был осознавать их правовые последствия, исключая возможность его выхода на работу [6].

Прокуратурой г. Минска также обращалось внимание, что и ранее отбывание работником административного ареста квалифицировалось как прогул без уважительных причин. По делу об восстановлении на работе ведущего юрисконсульта Б. установлено, что мотивом к увольнению Б. явился факт его отсутствия с 9 по 18 ноября 2020 г. на работе в связи с отбыванием административного ареста по постановлению суда за совершение правонарушения, выразившегося в несоблюдении порядка проведения массовых мероприятий. Поскольку арест явился следствием умышленного совершения Б. правонарушения, причины его отсутствия на работе судом признаны неуважительными и в удовлетворении иска отказано [7].

На сегодняшний день отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста является самостоятельным основанием прекращения трудового договора.

Обосновывая необходимость внесения дополнений в ТК, Конституционный Суд Республики Беларусь отмечает, что данные изменения обеспечивают осознанное и ответственное отношение работников к исполнению обязанностей, способствуют реализации нанимателем правомочий в сфере управления трудом в целях осуществления эффективной экономической деятельности, реализации права требовать от работников выполнения условий трудового договора [8]. Комментируя изменения в ТК, помощник прокурора Минского района О. А. Мозоль указывает, что данное изменение направлено на обеспечение национальной безопасности, общественного порядка и здоровья населения [9].

В то же время законом, как и ранее, не определено, какие действия может предпринять наниматель, если имеет место административное задержание без последующего административного ареста. При этом судебная практика идет по пути признания отсутствия работника на работе прогулом без уважительных причин. Так, по мнению суда, Г. 18 октября 2020 г., принимая участие в несанкционированном мероприятии, должен был предвидеть, что такое участие может быть расценено как административное правонарушение, влекущее задержание и водворение в изолятор временного содержания. Вместе с тем Г. допустил неосторожность, выразившуюся в пренебрежении и игнорировании установленных норм и правил поведения работников ОАО «С», что повлекло его задержание, отсутствие на работе и прогул без уважительных причин [10].

При применении данного основания могут возникнуть следующие вопросы. Нанимателю необходимо установить причины отсутствия работника на работе. Несмотря на то, что в обязанности нанимателя не входит розыск работника, Л. А. Шершнева обращает внимание на такие способы определения места нахождения работника, как путем телефонного звонка работнику либо его родственникам; непосредственного посещения места жительства работника и опроса родственников или соседей; уточнения информации в милиции посредством направления запроса, в т. ч. и по нахождению работника в медицинских учреждениях; изучения сообщений средств массовой информации [4].

Актуальной в данном случае является связь с родственниками. Представляется, что не всегда работник изъявит желание сообщать нанимателю о факте административного задержания. В то же время в информировании родственников и близких людей задержанное лицо будет заинтересовано.

Также является обоснованным изучение сообщений средств массовой информации, а также, по нашему мнению, и социальных сетей. О наиболее существенных делах информация публикуется на сайте Верховного Суда

Республики Беларусь. Помимо этого, ежедневно происходит пополнение Общедоступного электронного банка судебных решений, созданного Национальным центром правовой информации Республики Беларусь совместно с Верховным Судом Республики Беларусь во исполнение поручения Президента Республики Беларусь, данного по итогам совещания по вопросам совершенствования деятельности системы судов общей юрисдикции.

В то же время В. Э. Самосейко отмечает, что самого по себе постановления о наложении административного взыскания в виде административного ареста недостаточно без отметки о его исполнении. В данном случае важно именно отбывание работником административного ареста, а не просто его наложение, т. к. основанием для увольнения по абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК будет не само административное наказание, а именно отбывание его работником [2].

Законодательством не определено, с какого момента возможно увольнение работника по данному основанию. В. Э. Самосейко считает, что если буквально понимать абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК, то можно предположить, что с первого дня отбывания административного ареста [2]. В данной ситуации представляется возможным использовать модель, предложенную законодателем с случае прогула без уважительных причин, который продолжается два и более рабочих дня подряд: наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня отбывания административного взыскания в виде административного ареста. В случае, если работник после отбывания наказания приступил к работе, то датой увольнения будет являться последний рабочий день.

В связи с тем, что данное основание отнесено к дисциплинарным, от работника необходимо затребовать письменное объяснение. О. А. Мозоль указывает, что затребовать от работника письменное объяснение о причинах отсутствия на работе можно, например, в день его появления на работе [9]. Таким образом, прокуратура Минского района указывает, что в случае отбывания наказания в виде административного ареста работником необходимо дожидаться его появления на работе, после чего затребовать письменное объяснение и совершить действия по привлечению его к ответственности.

При этом необходимо отметить, что по объективным причинам во время отбывания административного ареста не представляется возможным затребование объяснения от работника, что, исходя из буквального толкования ч. 2 ст. 199 ТК, не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания и оформляется актом с указанием присутствовавших свидетелей [2].

Кроме того, следует согласиться с мнением К. Л. Томашевского о том, что отсутствие работника на работе вызвано действиями третьих лиц (в частности, постановлением суда о назначении административного взыскания в виде

административного ареста), в связи с чем предусмотреть такое основание прекращения трудового договора следует в ст. 44 ТК, поскольку эта ситуация отсутствия на работе не зависит от воли сторон [11, с. 293].

---

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

2. Самосейко В. Э. Увольнение после административного ареста [Электронный ресурс] // Экономическая газета. URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/uvolnenie-posle-administrativnogo-aresta/> (дата обращения: 24.02.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

3. Жариловская М. Административное задержание и (или) арест работника: варианты действий нанимателя [Электронный ресурс] // Юрист. 2017. № 4. URL: <https://jurist.by/zhurnal/statia/administrativnoe-zaderzhanie-i-ili-arest-rabotnika-varianty-dejstvij-nanimatelya> (дата обращения: 24.02.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

4. Шершнева Л. А. Работник арестован: действия нанимателя [Электронный ресурс] // Отдел кадров. 2020. № 10. URL: [https://otdelkadrov.by/number/2020/10/Rabotnik\\_arestovan\\_dejstviya\\_nanimatelya/](https://otdelkadrov.by/number/2020/10/Rabotnik_arestovan_dejstviya_nanimatelya/) (дата обращения: 24.02.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

5. Кривой В. И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках. Выпуск 5. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 42–46) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

6. Филипчик Р. И. О новациях трудового законодательства и актуальной судебной практике [Электронный ресурс] // Верхов. Суд Респ. Беларусь. URL: [https://www.court.gov.by/ru/justice/press\\_office/9ec403acd1424954.html](https://www.court.gov.by/ru/justice/press_office/9ec403acd1424954.html) (дата обращения: 24.02.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

7. Виновные действия работников как основание прекращения трудовых отношений по инициативе нанимателя [Электронный ресурс] // Минский городской исполнительный комитет. URL: <https://minsk.gov.by/ru/org/7313/attach/519bdda/20210722.shtml> (дата обращения: 24.02.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

8. О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» [Электронный ресурс] : решение Конституционного Суда Республики Беларусь, 30 апр. 2021 г., № Р-1267/2021. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

9. Мозоль О. А. Оснований для увольнения стало больше [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mrik.gov.by/images/06-10-2021-09.doc> (дата обращения: 24.02.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

10. О восстановлении на работе [Электронный ресурс] // Верхов. Суд Респ. Беларусь. URL: <http://court.gov.by/ru/sudebnaya/praktika/1/04f0eb4ef93343a8.html> (дата обращения: 24.02.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

11. Современные проблемы белорусского законодательства в условиях конституционных преобразований : монография / под ред. Г. А. Василевича [и др.]. Минск : Амалфея, 2022. 360 с. [Вернуться к статье](#)